

---

**02/2010**

**Mitteilungen  
Amtsblatt der BTU Cottbus**

---

**16.03.2010**

**I n h a l t**

Frauenförderrichtlinie. Programmsatzung der Brandenburgischen Techni-	Seite
schen Universität Cottbus (BTU Cottbus). Fassung vom 10.12.2009	2

# **Frauenförderrichtlinie. Programmsatzung der Branden- burgischen Technischen Universi- tät Cottbus (BTU Cottbus)**

**Fassung vom 10.12.2009**

Der Senat der BTU Cottbus hat gemäß § 62 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz - BbgHG: Art. 1 des Gesetzes zur Neu-  
regelung des Hochschulrechts des Landes Brandenburg) vom 18.12.2008 (GVBl. I Brandenburg 19.2008,17, S. 318 ff.), geändert durch Gesetz vom 03.04.2009 (GVBl. I Brandenburg 20.2009,4, S. 26 ff.) am 03.12.2009 die nach-  
folgende Richtlinie beschlossen:

## **Inhaltsverzeichnis**

1.	Stellenbesetzungen .....	3
1.1	Persönliche Verantwortung .....	3
1.2	Ausschreibung .....	3
1.2.1	Sprachregelung und Reichweite von Ausschreibungen .....	3
1.2.2	Aufforderung zur Bewerbung .....	3
1.3	Besetzung der Berufungskommissionen, Berufungsverfahren .....	4
1.3.1	Besetzung der Berufungskommissionen ..	4
1.3.2	Gutachten in Berufungsverfahren .....	4
1.4	Auswahlkriterien für Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren .....	4
1.5	Vergabe von Gastprofessuren, Professorenstellenvertretungen und Lehraufträgen .....	5
1.6	Ausbildungsplätze .....	5
2.	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses .....	5
2.1	Stipendienvergabe .....	5
2.2	Ermutigung zur Promotion und Habilitation	5
2.3	Informationsveranstaltungen für Studentinnen .....	5
3.	Studium, Lehre und Forschung .....	5
3.1	Beratungskonzepte für Studentinnen .....	5
3.2	Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung .....	6
3.3	Information über Forschungsmittel .....	6
3.4	Sprachregelung an der Universität .....	6
4.	Vereinbarkeit von Familie mit Ausbildung, Beruf und Karriere .....	6
4.1	Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen	7
4.2	Einstellung von Ersatzkräften .....	7
4.3	Anreizsystem .....	7
4.4	Verbindung zum Beruf während einer Beurlaubung .....	7

4.5	Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen .....	7
4.6	Studierende mit familiären Verpflich- tungen .....	8
4.7	Kinderbetreuung .....	8
5.	Gremienarbeit .....	8
5.1	Repräsentanz von Frauen in Gremien, Kommissionen und Ausschüssen .....	8
5.2	Sitzungszeiten der Gremien .....	8
6.	Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung .....	8
6.1	Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) .....	8
6.2	Sicherheitsvorkehrungen .....	9
6.3	Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung	9
6.4	Kurse zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung .....	9
7.	Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsrat .....	9
7.1	Wahl der Gleichstellungsbeauftragten .....	9
7.2	Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten .....	9
7.3	Berichte zur Umsetzung gleichstellungspolitischer und familienorientierter Maßnahmen .....	10
7.4	Etat .....	10
7.5	Frauenförderpläne .....	10
8.	Inkrafttreten .....	11

Anlage: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Auszügen .....	12
--	----

## **Präambel**

<sup>1</sup>Diese Frauenförderrichtlinie stellt den Versuch einer aktiven Umsetzung des Verfassungsauftrages von Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz dar: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

<sup>2</sup>Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus verpflichtet sich damit, unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Frauen an einer Universität aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung beider Geschlechter beizutragen. <sup>3</sup>Mit der Frauenförderrichtlinie sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

<sup>4</sup>Diese Richtlinie versteht sich somit als Ergänzung und Konkretisierung der verfassungsmäßigen und gesetzlichen Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern. <sup>5</sup>Sie ent-

hält konkrete Maßnahmen, um den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Studien- und Arbeitssituation von Frauen entscheidend zu verbessern.

<sup>6</sup>Damit steht sie im Einklang mit dem Brandenburgischen Hochschulgesetz vom 18.12.2008, zuletzt geändert am 03.04.2009.<sup>7</sup>Mit diesem Gesetz zur Neuregelung des Hochschulrechts des Landes Brandenburg wurden die Grundlagen für eine weitere Verbesserung der Situation von Frauen an Hochschulen und für eine familienorientierte Hochschulpolitik geschaffen.

<sup>8</sup>Die darin enthaltenen Regelungen zu Fragen der Gleichstellung und zur Familienorientierung wurden bei der Erarbeitung dieser Richtlinie entsprechend beachtet.

<sup>9</sup>Durch eine Erhöhung des Frauenanteils strebt die BTU Cottbus langfristig eine qualitätsorientierte, möglichst paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an.

<sup>10</sup>Handlungsbedarf ergibt sich insbesondere aus der Tatsache, dass auch an der BTU Cottbus Frauen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikation unterrepräsentiert sind, und zwar umso mehr, je höher die Qualifikationsstufe ist. <sup>11</sup>Wichtige Teilaufgaben sind in diesem Zusammenhang die Analyse der Gründe, die Förderung der notwendigen Bewusstseinsbildung, die Änderung Frauen benachteiligender Strukturen sowie gezielte Frauenfördermaßnahmen.

<sup>12</sup>Die Ursachen des bestehenden Gleichstellungsdefizits sind vielfältig. <sup>13</sup>Mangelnde Leistung oder mangelndes Interesse von Frauen an einer beruflichen bzw. akademischen Karriere gehören jedoch nachweislich nicht dazu.

<sup>14</sup>Diese Richtlinie schränkt deshalb den Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als Kriterium bei Stellenbesetzung und fachlicher Beurteilung nicht ein.

<sup>15</sup>Die hier vorgeschlagenen Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, die Ursachen des Gleichstellungsdefizits zu erkennen und sie, soweit dies im Wirkungsbereich der Universität liegt, zu beheben. <sup>16</sup>Der Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen ist dabei als ein Maßstab für den Erfolg der gewählten Maßnahmen und für die Intensität der Bemühungen anzusehen.

<sup>17</sup>Als Richtgröße gilt in der Regel, innerhalb von vier Jahren auf jeder Qualifikationsstufe mindestens den jetzigen Frauenanteil der je-

weils niedrigeren Stufe zu realisieren. <sup>18</sup>Dieses Ziel zu erreichen, ist Aufgabe der gesamten Universität, insbesondere der Universitätsleitung, des Senats, der Fakultäten, der wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten sowie der Verwaltung. <sup>19</sup>In besonderem Maße ist jedoch auch die Einzelverantwortung derjenigen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger gefragt, die für die Auswahl bzw. Einstellung von Personal zuständig sind.

<sup>20</sup>Sollten Bestimmungen dieser Satzung gegen höherrangiges Recht verstoßen, behalten die übrigen Bestimmungen ihre Gültigkeit.

## **1. Stellenbesetzungen**

### **1.1 Persönliche Verantwortung**

<sup>1</sup>Um das Begabungspotential von Frauen in Beruf und Wissenschaft wesentlich stärker auszuschöpfen als bisher, ist es unbedingt notwendig, geeignete Frauen zu einer beruflichen und insbesondere zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen und es ihnen durch Stellenangebote und Empfehlungen zu ermöglichen, sich entsprechend zu engagieren.

<sup>2</sup>Angesichts oft schwieriger Rollenkonflikte kann keine Förderung eintreten ohne ein grundsätzlich positives und mit einer selbstverständlichen Akzeptanz einhergehendes Grundklima. <sup>3</sup>Unabhängig von allen formalen Richtlinien ist hier die persönliche Verantwortung der Dienst- und Fachvorgesetzten aller Bereiche besonders gefordert.

### **1.2 Ausschreibung**

#### **1.2.1 Sprachregelung und Reichweite von Ausschreibungen**

<sup>1</sup>Wie schon gängige Praxis, werden alle Stellen mit der weiblichen und männlichen Stellenbezeichnung oder in der neutralen Form ausgeschrieben.

<sup>2</sup>Freie und frei werdende Stellen sind entsprechend der Dienstvereinbarung über die Ausschreibung von Stellen vom 24.11.2006 grundsätzlich universitätsintern und bei Bedarf öffentlich auszuschreiben, soweit und sobald sie wieder besetzt werden sollen.

#### **1.2.2 Aufforderung zur Bewerbung**

<sup>1</sup>Bei allen Stellenausschreibungen ist nach wie vor der Hinweis aufzunehmen, dass die Universität eine Erhöhung des Anteils von Frauen

an der Gesamtzahl der Beschäftigten anstrebt.

<sup>2</sup>Dieser Passus lautet:

„Die BTU Cottbus ist besonders um die Einstellung und Förderung von Frauen/Wissenschaftlerinnen bemüht und fordert daher entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben.“

<sup>3</sup>Sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellen zu besetzen, suchen die Verantwortlichen während der Ausschreibungsfrist ggf. mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese unter Hinweis auf die Frauenförderrichtlinie zur Bewerbung auf.

<sup>4</sup>In Bereichen mit einer Unterrepräsentation von Frauen sind bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle alle formal für diese Stelle qualifizierten Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. <sup>5</sup>Sofern dies wegen der großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.

### **1.3 Besetzung der Berufungskommissionen, Berufungsverfahren**

#### 1.3.1 Besetzung der Berufungskommissionen

<sup>1</sup>Der Vertretung von Frauen in den Berufungskommissionen kommt eine wesentliche Rolle bei der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren zu.

<sup>2</sup>Gemäß § 38 Abs. 2 BbgHG sollen mindestens 40 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder einer Berufungskommission Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin.

#### 1.3.2 Gutachten in Berufungsverfahren

<sup>1</sup>In Berufungsverfahren werden Gutachterinnen und Gutachter nach Eignung ausgewählt.

<sup>2</sup>Frauen als Gutachterinnen zu benennen, soll gängige Praxis sein.

<sup>3</sup>In den Gutachten sind die spezifischen Biographien von Frauen zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Beispielsweise soll ein familienbedingt durch Unterbrechung und Teilzeitarbeit gekennzeichneten Erwerbsverlauf die Bewerberinnen in ihrer Beurteilung nicht benachteiligen.

### **1.4 Auswahlkriterien für Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren**

<sup>1</sup>In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorrang vor Männern, sofern nicht in

der Person eines Mannes liegende Gründe überwiegen.

<sup>2</sup>Für die Besetzung von Professuren müssen Berufungslisten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aufgestellt werden; bei Gleichwertigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern gilt Satz 1, solange Professorinnen unterrepräsentiert sind.

<sup>3</sup>War bei der Aufstellung einer Berufsungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist die jeweilige Fakultät gehalten, dem Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesem Fach zu begegnen, zum Beispiel durch den Frauenförderplan.

<sup>4</sup>Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie besondere Bemühungen darauf verwenden, freie Stellen für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

<sup>5</sup>Stehen der Fakultät nicht ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung, so kann die Dekanin oder der Dekan auf Vorschlag des Fakultätsrates ggf. vorhandene Personalkosten-Restmittel für die Beschäftigung einer Wissenschaftlerin einsetzen.

<sup>6</sup>Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen als Kriterium nicht herangezogen werden:

- Unterbrechungen oder Reduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (z. B. Anzahl der Publikationen) oder
- Verzögerungen beim Abschluss einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

<sup>7</sup>Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist die jeweils zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte darüber zu informieren. <sup>8</sup>Dabei ist anzuführen, wie viele Bewerbungen von Frauen und von Männern vorlagen. <sup>9</sup>Die Informationen gelten als erteilt, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit zur Teilnahme an Auswahlgespräch und -entscheidung hatte.

<sup>10</sup>Bei der Auswahlentscheidung ist dem Recht der Frau auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. <sup>11</sup>Folgende und ähnliche Kriterien dürfen nicht herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

<sup>12</sup>Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der BTU Cottbus ist gemäß § 66 BbgHG über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule betreffen, rechtzeitig zu informieren. <sup>13</sup>Sie besitzt ein Teilnahmerecht bei Bewerbungsverfahren und erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist.

<sup>14</sup>Im Rahmen von Berufungsverfahren ist die Stellungnahme der jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten dem Berufungsvorschlag beizufügen.

### **1.5 Vergabe von Gastprofessuren, Professorenstellenvertretungen und Lehraufträgen**

<sup>1</sup>Solange Frauen beim hauptberuflichen akademischen Personal in einer Fakultät unterrepräsentiert sind, werden dort bei gleichwertiger Qualifikation Gastprofessuren und Professorenstellenvertretungen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit vorrangig an Frauen vergeben. <sup>2</sup>Lehraufträge sind nach Möglichkeit mindestens entsprechend dem Frauenanteil bei den Studierenden an Wissenschaftlerinnen zu vergeben.

### **1.6 Ausbildungsplätze**

<sup>1</sup>In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Hälfte der Ausbildungsplätze unter Berücksichtigung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen, soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. <sup>2</sup>Wenn sich nicht genügend geeignete Frauen

bewerben, können diese Stellen mit männlichen Bewerbern besetzt werden.

## **2. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

### **2.1 Stipendienvergabe**

<sup>1</sup>Bei der Vergabe von Stipendien durch die Universität und bei Vorschlägen zur Aufnahme von Studierenden in Stiftungen (z. B. Studienstiftung des Deutschen Volkes, parteinahe Stiftungen etc.), sind qualifizierte Frauen angemessen zu berücksichtigen.

<sup>2</sup>Die Universität wirkt darauf hin, dass Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien aufgehoben bzw. nicht vorgesehen werden.

### **2.2 Ermutigung zur Promotion und Habilitation**

<sup>1</sup>Die Professorinnen und Professoren machen es sich zur Aufgabe, die Beratung der Studentinnen zu intensivieren und Bachelor-, Master-, Diplom-, Promotions- sowie Habilitationsvorhaben von Frauen anzuregen und zu unterstützen.

<sup>2</sup>Ausschreibungen von Graduiertenkollegs wird der Passus hinzugefügt:

„Die BTU Cottbus strebt eine Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“

### **2.3 Informationsveranstaltungen für Studentinnen**

Die Dekaninnen und Dekane setzen unter Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einmal im Jahr eine Informationsveranstaltung für Studentinnen an, auf der über aktuelle Entwicklungen und Stipendien berichtet wird.

## **3. Studium, Lehre und Forschung**

### **3.1 Beratungskonzepte für Studentinnen**

<sup>1</sup>In Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird – zum Beispiel im Rahmen von Hochschulinformationstagen – die stärkere Motivierung von Schülerinnen als potentielle Studentinnen angestrebt. <sup>2</sup>Im gleichen Sinne werden auch die Schulen, Arbeitsämter und Berufsinformationszentren angesprochen,

um den Frauenanteil unter den Studierenden nachhaltig zu erhöhen.

<sup>3</sup>Die Zentrale Studienberatung entwickelt in Zusammenarbeit mit den Fakultäten spezifische Beratungsangebote für Studentinnen zur Studien- und Berufsplanung. <sup>4</sup>Dabei sind auch Beratungsangebote zu Problemen des Berufseinstiegs und im Hinblick auf eine mögliche akademische Laufbahn bereitzustellen. <sup>5</sup>Die Angebote der frauenspezifischen Studienberatung werden im Vorlesungsverzeichnis sowie in allen sonstigen Informationen zur Studienberatung bekannt gemacht.

<sup>6</sup>Das Akademische Auslandsamt stellt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf spezifische Beratungsangebote für ausländische Studentinnen bereit.

<sup>7</sup>Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule besonders berücksichtigen.

<sup>8</sup>Für Studentinnen sollen regelmäßig Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifizierung (z. B. Bewerbungstraining, Rhetorik und Gremienarbeit, Studien- und Karriereplanung) angeboten werden.

<sup>9</sup>Prüfungsausschüsse von Fächern, in deren Lehrkörper Frauen unterrepräsentiert sind, werden aufgefordert, Vorschläge von Studentinnen bei der Bestellung von Prüferinnen und Prüfern besonders zu berücksichtigen.

### **3.2 Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung**

<sup>1</sup>Die BTU Cottbus unterstützt unter Beachtung ihres Forschungs- und Ausbildungsprofils die Durchführung von Frauen- und Geschlechterforschung. <sup>2</sup>Alle Struktureinheiten und Gremien werden aufgefordert, entsprechende Vorhaben, insbesondere interdisziplinäre Projekte, bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln angemessen zu berücksichtigen.

<sup>3</sup>Die Universitätsbibliothek beschafft und erschließt in angemessenem Umfang Literatur und Informationsmedien für Geschlechter- und Frauenstudien.

### **3.3 Information über Forschungsmittel**

Die Fakultäten informieren Absolventinnen und akademische Mitarbeiterinnen gezielt über For-

schungsmittelakquisition und Stipendien sowie über Beratungsangebote.

### **3.4 Sprachregelung an der Universität**

<sup>1</sup>Gemäß § 7 Abs. 5 BbgHG führen Frauen und Männer Funktions-, Status- und andere Bezeichnungen nach diesem Gesetz in geschlechtsspezifischer Form.

<sup>2</sup>Akademische Grade werden an Frauen in weiblicher Form verliehen, wenn sie es nicht ausdrücklich anders wünschen. <sup>3</sup>Für Zeugnisse, Prüfungsnachweise, Formulare und Bescheinigungen gilt dies entsprechend.

<sup>4</sup>Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der BTU Cottbus werden grundsätzlich entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. <sup>5</sup>Die diesbezügliche Amtssprache im Schriftsatz ist in einer durchgehend einheitlichen Form zu verwenden.

<sup>6</sup>Formulare, Schriftstücke, Anschreiben, Richtlinien, Ausweise, Prüfungsordnungen, etc. werden bei ihrer Neuauflage entsprechend angepasst.

<sup>7</sup>Die Mitglieder der Universität werden aufgefordert, im alltäglichen Sprachgebrauch geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.

### **4. Vereinbarkeit von Familie mit Ausbildung, Beruf und Karriere**

<sup>1</sup>Die Universität trifft im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ihres Zuständigkeitsbereiches frauenspezifische und familienorientierte Regelungen. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für Prüfungs- und Teilzeitstudienregelungen für schwangere Frauen bzw. studierende Eltern.

<sup>3</sup>Die Dekaninnen und Dekane sowie die Leiterinnen und Leiter der einzelnen Struktureinheiten der BTU Cottbus werden angehalten, regelmäßige Gesprächstermine für die Mitarbeiterinnen und Studentinnen ihres Bereiches anzubieten. <sup>4</sup>Damit soll die Möglichkeit gegeben werden, frauenspezifische Probleme sowie Fragen zu Freistellungen, Weiterbildungsangeboten etc. vorzubringen.

#### **4.1 Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen**

<sup>1</sup>Das Referat Personalangelegenheiten hält für alle Beschäftigten ein Merkblatt bereit, in dem alle erforderlichen Informationen über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten von Teilzeitarbeit, Freistellungen und Beurlaubungen wegen Kindererziehung, Pflege von Haushaltsangehörigen u. ä. zusammengestellt sind.

<sup>2</sup>Auf Antrag ist eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit wegen Kindererziehung, Pflege von Haushaltsangehörigen oder Fort- und Ausbildung unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen zu ermöglichen. <sup>3</sup>Betroffene Beschäftigte werden über die mit einer Beurlaubung bzw. Arbeitszeitreduzierung verbundenen Auswirkungen (tariflicher Art etc.) eingehend beraten.

<sup>4</sup>Das Aufstocken der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung soll auf Antrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen.

<sup>5</sup>Der Studienjahresablaufplan soll so gestaltet werden, dass im Sommer mindestens drei Wochen und im Winter nach Möglichkeit eine Woche der vorlesungsfreien Zeit mit der Schulferienzeit im Land Brandenburg übereinstimmen, um Beschäftigten mit Kindern im schulpflichtigen Alter oder mit Angehörigen im Schuldienst familiengerechte Urlaubszeiten zu ermöglichen.

#### **4.2 Einstellung von Ersatzkräften**

Bei Beurlaubungen (z. B. Elternzeit) sind die gesetzlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung von Vertretungs- und Aushilfskräften in vollem Maße auszuschöpfen, soweit entsprechende Haushaltsmittel vorhanden sind.

#### **4.3 Anreizsystem**

Die BTU Cottbus lässt auf Antrag einer Fakultät bei Nachweis der haushaltswirtschaftlichen Deckung für den beantragten Zeitraum zu, dass bei einer infolge von Elternzeit eintretenden Vakanz einer akademischen Mittelbaustelle diese als eine bis auf drei Jahre befristete Stelle für eine akademische Mitarbeiterin oder einen akademischen Mitarbeiter ausgeschrieben werden darf.

#### **4.4 Verbindung zum Beruf während einer Beurlaubung**

<sup>1</sup>Den zur Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubten Beschäftigten sind Ausschreibungen und interne Informationen zuzusenden.

<sup>2</sup>Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. <sup>3</sup>Sie können während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet.

<sup>4</sup>Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermöglichen, den Anschluss an Forschung und Lehre zu halten, wenn sie ihre wissenschaftliche Tätigkeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterbrechen.

<sup>5</sup>Es wird befürwortet, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit zu geben, während ihrer Beurlaubung durch Lehraufträge, Projektbetreuungen etc. bzw. durch Krankheits- und Urlaubsvertretungen eine Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

<sup>6</sup>§ 15 Absätze 4 bis 7 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) bleiben unberührt.

#### **4.5 Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

<sup>1</sup>Frauen werden im Rahmen der Weiterbildungsangebote ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen. <sup>2</sup>Weibliche Beschäftigte und Beurlaubte sind gezielt über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme am Weiterbildungsangebot zu informieren und durch die Vorgesetzten zur Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen zu motivieren.

<sup>3</sup>Es sind regelmäßig berufsqualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen anzubieten, die so genannte frauentypische Tätigkeiten ausüben.

<sup>4</sup>Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden bei Anerkennung eines dienstlichen Interesses von Seiten der Universität auf die Arbeitszeit angerechnet.

<sup>5</sup>Diese Angebote sind zeitlich so zu gestalten, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

<sup>6</sup>Mitarbeiterinnen, die einschlägige qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung einer entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgeschriebenen Stelle bevorzugt berücksichtigt, solange Frauen auf entsprechenden Arbeitsplätzen unterrepräsentiert sind, und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

#### **4.6 Studierende mit familiären Verpflichtungen**

<sup>1</sup>Die BTU Cottbus wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. <sup>2</sup>Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen, soweit es der gesetzliche Rahmen gestattet. <sup>3</sup>Dies gilt sinngemäß auch für weiterführende akademische Qualifikationsphasen, die zur Promotion und Habilitation führen sollen.

<sup>4</sup>Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist zeitlich so zu gestalten, dass eine Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist. <sup>5</sup>Bei Parallelveranstaltungen werden studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.

<sup>6</sup>Studiengänge werden durch die zuständigen Fakultäten daraufhin überprüft, welche Lehrveranstaltungen in Anlehnung an das Mutterschutzgesetz nicht besucht werden können. <sup>7</sup>Für Schwangere und Stillende ist in diesen Fällen durch die Fakultät in Zusammenarbeit mit der betreffenden Frau eine individuelle Studien- und Prüfungsplanung vorzunehmen.

<sup>8</sup>Studien- und Prüfungsordnungen berücksichtigen Mutterschutz und Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Krankheit von Kindern als eigenständige Gründe für Fristverlängerungen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen.

<sup>9</sup>Die BTU Cottbus wirkt im Rahmen ihrer Zuständigkeit darauf hin, dass Stipendien bzw. BAföG auf entsprechenden Antrag durch Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können.

<sup>10</sup>Die Beurlaubungshöchstgrenze aus Gründen der Kindererziehung wird in Anlehnung an das Bundeserziehungsgeldgesetz festgelegt, so-

weit dies den hochschulrechtlichen Bestimmungen entspricht.

#### **4.7 Kinderbetreuung**

<sup>1</sup>Die BTU Cottbus unterstützt im Rahmen ihrer Zuständigkeit und ihrer hauswirtschaftlichen Möglichkeiten die notwendige Versorgung mit Plätzen in Kindertagesstätten. <sup>2</sup>Sie setzt sich ggf. in Kooperation mit kommunalen Kindertagesstätten dafür ein, dass für die Kinder aller Beschäftigten und Studierenden ausreichend Betreuungsplätze mit studien- und arbeitsfreundlichen Betreuungszeiten bereitgestellt werden, sofern dies gewünscht wird.

### **5. Gremienarbeit**

#### **5.1 Repräsentanz von Frauen in Gremien, Kommissionen und Ausschüssen**

<sup>1</sup>Entsprechend der Regelung des § 59 Abs. 2 Satz 2 BbgHG strebt die BTU Cottbus an, dass in allen Gremien der Universität mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sind.

<sup>2</sup>Die Leitung der BTU Cottbus wirkt darauf hin, dass Frauen auch in Kommissionen, Ausschüssen und Leitungsfunktionen angemessen vertreten sind.

#### **5.2 Sitzungszeiten der Gremien**

<sup>1</sup>Die Gremien und Kommissionen der Akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel in der Zeit von 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr. <sup>2</sup>Längere Tagungszeiten sind mindestens eine Woche im Voraus anzukündigen.

### **6. Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung**

#### **6.1 Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

<sup>1</sup>Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006 werden die europäischen Richtlinien zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und des Verbots von Diskriminierung umgesetzt. <sup>2</sup>Das AGG löst das seit 1994 geltende Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung (Beschäftigtenschutzgesetz) ab.

<sup>3</sup>Das AGG hat zum Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion



oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. <sup>4</sup>Es beinhaltet u. a. eine Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, gegen Benachteiligungen aufgrund von Belästigungen und sexuellen Belästigungen vorzugehen. <sup>5</sup>Die erforderlichen Schutzmaßnahmen umfassen auch vorbeugende Maßnahmen.

<sup>6</sup>Das AGG ist einsehbar unter:  
[www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html).

## 6.2 Sicherheitsvorkehrungen

<sup>1</sup>In Zusammenarbeit mit den weiblichen Beschäftigten und Studentinnen werden vom Gleichstellungsrat universitäre Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht sowie Vorschläge für entsprechende Verbesserungen entwickelt (z. B. bauliche Veränderungen, bessere Beleuchtung, Notrufanlagen etc.). <sup>2</sup>Diese Vorschläge werden an die Universitätsleitung weitergereicht.

## 6.3 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

<sup>1</sup>Es obliegt allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität, ein Klima zu schaffen, in dem die Angehörigen der BTU Cottbus bei der Abwehr sexueller Belästigungen unterstützt werden. <sup>2</sup>Personen in Autoritäts- und Leitungsfunktionen sind dazu besonders aufgefordert.

<sup>3</sup>Von sexueller Belästigung Betroffene erhalten jede mögliche Unterstützung durch die Dienststelle.

<sup>4</sup>Darüber hinaus steht die Gleichstellungsbeauftragte in Fragen sexueller Belästigung als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

<sup>5</sup>Mit Zustimmung der Betroffenen wird die Gleichstellungsbeauftragte über Vorwürfe der sexuellen Belästigung informiert.

<sup>6</sup>Die beamten-, arbeits- und hochschulrechtlichen Sanktionsinstrumentarien sind erforderlichenfalls anzuwenden und auszuschöpfen.

## 6.4 Kurse zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung

Im Rahmen des Hochschulsports werden den weiblichen Mitgliedern der BTU Cottbus durch die Zentraleinrichtung Hochschulsport auch weiterhin in ausreichender Anzahl Kurse zur

Selbstbehauptung und Selbstverteidigung angeboten.

## 7. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsrat

<sup>1</sup>Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der BTU, ihre Stellvertreterin sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen bilden den Gleichstellungsrat.

<sup>2</sup>Sie nehmen ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten entsprechend den Regelungen des § 66 BbgHG wahr.

### 7.1 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

<sup>1</sup>Die Mitglieder und Angehörigen der Universität wählen eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte und bis zu zwei Stellvertreterinnen.

<sup>2</sup>In jeder organisatorischen Grundeinheit für Lehre und Forschung und in den Zentralen Einrichtungen werden jeweils eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin gewählt.

<sup>3</sup>Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unwiderruflich für die Dauer der Amtszeit übertragen.

<sup>4</sup>Näheres zur Wahl regeln die Grundordnung und die Wahlordnung der BTU Cottbus.

### 7.2 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

<sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung von Weisungen frei.

<sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Männern und Frauen und auf die Vermeidung von Benachteiligungen weiblicher Universitätsmitglieder und -angehöriger sowie von Bewerberinnen hin und nimmt in diesem Zusammenhang Anregungen und Beschwerden entgegen. <sup>3</sup>Sie berät und unterstützt die Präsidentin oder den Präsidenten sowie die übrigen Organe und Einrichtungen der Universität in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung

und Kontrolle der Frauenförderrichtlinie und der Frauenförderpläne.

<sup>4</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern an der BTU Cottbus betreffen, rechtzeitig zu informieren und vor der Entscheidung zu beteiligen. <sup>5</sup>Näheres regelt § 66 BbgHG.

<sup>6</sup>Sie unterstützt im Rahmen ihrer Aufgaben die Pressestelle der BTU Cottbus bei der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit und kann selbstständig Kontakte zu Medienvertreterinnen und -vertretern herstellen.

<sup>7</sup>Einmal im Kalenderjahr kann eine Versammlung der weiblichen Universitätsangehörigen durchgeführt werden, die entweder durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die gesamte Universität oder durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für deren jeweiligen Zuständigkeitsbereich organisiert wird.

<sup>8</sup>Soweit diese Veranstaltung aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden muss, wird Dienstbefreiung in Anlehnung an § 50 des Landespersonalvertretungsgesetzes (BbgPersVG) gewährt.

### 7.3 Berichte zur Umsetzung gleichstellungspolitischer und familienorientierter Maßnahmen

<sup>1</sup>Die Fakultäten, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, zentralen Betriebseinheiten sowie die Universitätsverwaltung legen der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie ggf. der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, und Habilitationsverfahren und der Frauenförderung vor. <sup>2</sup>Diese Informationen gelten durch die Einstellung der entsprechenden Statistiken und des Rechenschaftsberichtes der Präsidentin oder des Präsidenten in das Intranet der BTU Cottbus als erteilt.

<sup>3</sup>Die Übergabe der geschlechterspezifischen Beschäftigtenstatistik durch die Universitätsverwaltung an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erfolgt mindestens vierteljährlich.

<sup>4</sup>Diese Materialien sollen Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinie und die Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne geben. <sup>5</sup>Im Hinblick darauf sollen Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik ge-

schlechtsdifferenziert durchgeführt und Berichte geschlechtsdifferenziert erstellt werden.

<sup>6</sup>Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der BTU Cottbus berichtet der Präsidentin oder dem Präsidenten und dem Senat regelmäßig über die Umsetzung der gleichstellungspolitischen und familienorientierten Maßnahmen. Der Senat nimmt zu diesem Bericht Stellung.

### 7.4 Etat

Gemäß § 66 Abs. 8 Satz 7 BbgHG ist die Gleichstellungsbeauftragte nach Maßgabe des Haushaltes der BTU Cottbus in angemessenem Umfang mit den zu ihrer Aufgabenerfüllung notwendigen Mitteln auszustatten.

### 7.5 Frauenförderpläne

<sup>1</sup>Die Frauenförderrichtlinie wird umgesetzt durch Frauenförderpläne, die die Fakultäten und die zentralen Einrichtungen alle vier Jahre erstellen. <sup>2</sup>Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind an der Erarbeitung der Frauenförderpläne zu beteiligen.

<sup>3</sup>In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen für jeweils vier Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen.

<sup>4</sup>Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal ist von den Frauenanteilen der jeweiligen Qualifikationsstufen (Kaskadensystem) auszugehen. <sup>5</sup>Der Frauenanteil soll

- bei akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens dem der Studentinnen,
- bei hauptberuflich beschäftigten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mindestens dem der Absolventinnen,
- sowie bei den Professorinnen und Professoren mindestens einem Mischfaktor aus Promotionen und Habilitationen von Frauen des jeweiligen Fachbereiches

entsprechen. <sup>6</sup>Dieser Faktor sollte mindestens dem Bundesdurchschnitt dieses Fachbereiches entsprechen.

<sup>7</sup>Diese Regelungen sollen angewendet werden, wenn in der jeweils höheren Statusgruppe eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt.

<sup>8</sup>Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und

weiterbildenden Maßnahmen die Erhöhung des Frauenanteils bewirkt werden soll.

<sup>9</sup>Die jeweils zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte legt regelmäßig dem für die Erstellung des Frauenförderplanes zuständigen Gremium ihres Bereiches einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung dieses Planes vor. <sup>10</sup>Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplanes an die aktuelle Entwicklung.

<sup>11</sup>Die Frauenförderpläne unterliegen gem. § 65 Nr. 7 des Personalvertretungsgesetzes für das

Land Brandenburg (PersVG) der Mitbestimmung der zuständigen Personalvertretungen.

## **8. Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Diese Frauenförderrichtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der BTU Cottbus in Kraft. <sup>2</sup>Gleichzeitig tritt die Satzung vom 05. Juni 2000 (ABl. 11/2000, S. 2 ff.) außer Kraft.

## Anlage

Bundesgesetzblatt BGBl. I S. 1897, zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Auszügen vom 14. August 2006

### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### § 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

### § 3 Begriffsbestimmungen

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

### § 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

## § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

## § 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

## § 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

## § 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu er-

setzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) S. 1 Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(4) S. 1 Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart.

## § 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

## § 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

---

Wer hilft?

- Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner der BTU Cottbus für Beschwerden nach dem AGG,
- Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der BTU Cottbus,
- Personalräte der BTU Cottbus,
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Alexanderstraße 1, 10178 Berlin, Tel.(030) 18 555 1865, [www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html)
- Mobbing-Beratungsstellen,
- Gewerkschaften.